

# CODICE DISCIPLINARE DI AREA IMPIANTI SPA

## Sommario

Premessa .....	1
1. Destinatari .....	1
2. Criteri di applicazione delle sanzioni .....	2
3. Misure nei confronti dei lavoratori di AREA IMPIANTI SPA.....	2
3.1 Tipologie di comportamenti sanzionabili dei lavoratori.....	2
3.2 Possibili sanzioni .....	3
4. Misure nei confronti dei dirigenti, degli amministratori e dei sindaci di AREA IMPIANTI SPA (“apicali”) ....	5
4.1 Tipologia di comportamenti sanzionabili degli apicali .....	5
4.2 Possibili sanzioni .....	6
5. Misure nei confronti di terzi .....	6
5.1 Tipologia di comportamenti sanzionabili dei terzi .....	6
5.2 Possibili sanzioni .....	7

## Premessa

L'osservanza delle prescrizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottato dalla società ai sensi dell'art. 1, comma 5 della Legge 6 novembre 2012, n. 190, deve considerarsi parte essenziale delle obbligazioni contrattuali dei "Destinatari" delle medesime prescrizioni.

La violazione delle suddette disposizioni lede il rapporto di fiducia instaurato con AREA IMPIANTI SPA e può portare ad azioni disciplinari, legali o penali; nei casi giudicati più gravi, la violazione può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, se posta in essere da un dipendente, ovvero l'interruzione del rapporto contrattuale, se posta in essere da un soggetto terzo.

Per tale motivo è richiesto che ciascun Destinatario conosca le norme contenute nel Piano di Prevenzione della Corruzione, oltre alle norme di riferimento che regolano l'attività svolta nell'ambito della propria funzione.

Il presente Codice Disciplinare è coerente e complementare, e non alternativo, al sistema disciplinare stabilito dal vigente C.C.N.L. dei Servizi Ambientali ed applicabile a tutti i lavoratori in forza presso la società.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari a fronte di violazioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale per la commissione di un reato.

La funzione competente all'applicazione dei provvedimenti disciplinari previsti nel presente Codice Disciplinare è:

- il datore di lavoro, nella persona dell'Amministratore Unico, per le violazioni commesse dai lavoratori, anche somministrati, distaccati e tirocinanti;
- Il Collegio Sindacale per le violazioni commesse dall'Amministratore Unico;
- il legale rappresentante, nella persona dell'Amministratore Unico per le violazioni commesse dai collaboratori o consulenti, a qualsiasi titolo e dai collaboratori di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della società.

Il processo delle attività di gestione dei provvedimenti disciplinari (contestazione, acquisizione delle giustificazioni, istruttoria, motivazione scritta, irrogazione dello specifico provvedimento disciplinare) è assegnata al Settore Personale/Organizzazione e Sviluppo, che può avvalersi della collaborazione del Responsabile per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza (RPCT) in carica.

## 1. Destinatari

I Destinatari del presente Sistema Disciplinare sono i destinatari del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, ovvero:

- a) **i dipendenti**, a tempo determinato e indeterminato, indipendentemente dalla qualifica e/o dalla mansione assegnate;
- b) **i lavoratori somministrati, i lavoratori distaccati, i tirocinanti;**
- c) **i collaboratori o consulenti**, con qualsiasi tipologia di contratto o incarico e a qualsiasi titolo;
- d) **gli amministratori, i Sindaci ed i membri degli organi di controllo;**
- e) **i collaboratori a qualsiasi titolo di imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della società.** A tale fine, negli atti di incarico o nei contratti di acquisizioni delle collaborazioni, delle consulenze o dei servizi, la società inserisce apposite disposizioni o clausole di risoluzione o decadenza del rapporto in caso di violazione degli obblighi derivanti Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione.

## 2. Criteri di applicazione delle sanzioni

Il tipo e l'entità delle sanzioni specifiche saranno applicate nei singoli casi in base ai criteri generali di seguito indicati e in proporzione alla gravità delle mancanze, fermo restando, in ogni caso, che il comportamento sarà considerato illecito disciplinare qualora sia effettivamente idoneo a produrre danni alla Società.

I fattori rilevanti ai fini della irrogazione della sanzione sono:

- elemento soggettivo della condotta, a seconda del dolo o della colpa (negligenza, imprudenza, imperizia);
- rilevanza degli obblighi violati;
- entità del danno derivante alla Società;
- livello di responsabilità gerarchica e/o tecnica;
- presenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
- eventuale condivisione di responsabilità con altri dipendenti che abbiano concorso nel determinare la mancanza;
- recidiva.

Nel caso in cui con un solo atto siano state commesse più infrazioni, si applica la sanzione più grave.

## 3. Misure nei confronti dei lavoratori di AREA IMPIANTI SPA

Per ogni rapporto di lavoro subordinato, oltre allo Statuto dei lavoratori (legge 300/1970) si fa riferimento ai contratti collettivi nazionali di lavoro applicati, in particolare all'articoli 66 "Doveri e divieti", 67 "Doveri e responsabilità dei conducenti" e 68 "Provvedimenti disciplinari" del CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI applicato ai dipendenti di AREA IMPIANTI SPA, ed alle norme del codice civile, tra cui gli artt. 2104, 2105 e 2106 che qui si riportano:

- Art. 2104 c.c.: Diligenza del prestatore di lavoro. *Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende.*
- Art. 2105 c.c.: Obbligo di fedeltà. *Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad esso pregiudizio.*
- Art. 2106 c.c.: Sanzioni disciplinari. *L'inosservanza delle disposizioni contenute nei due articoli precedenti può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione.*

### 3.1 Tipologie di comportamenti sanzionabili dei lavoratori

Le sanzioni previste di seguito si applicano nei confronti dei dipendenti di AREA IMPIANTI SPA, a tempo determinato e indeterminato, indipendentemente dalla qualifica e/o dalla mansione assegnate, dei lavoratori somministrati, dei lavoratori distaccati, dei tirocinanti che pongano in essere illeciti disciplinari derivanti da:

- a) mancato rispetto delle misure dirette a garantire lo svolgimento dell'attività;
- b) inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione di fattispecie di reati presupposto;
- c) mancata, incompleta o non veritiera rappresentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione, di conservazione e di controllo degli atti relativi alle procedure in modo da impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse;

- d) violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti;
- e) inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico;
- f) inosservanza delle prescrizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione;
- g) inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la Pubblica Amministrazione;
- h) inosservanza dell'obbligo di dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative a:
  - a. rispetto del Codice Etico;
  - b. assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
  - c. comportamenti di ostacolo o elusione ai controlli interni, impedimento ingiustificato dell'accesso a informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli;
  - d. omissioni nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/08 e s.m.i.) che possono costituire fonte di reati presupposto;
- i) omessa segnalazione dell'inosservanza e irregolarità commesse anche da soggetti apicali;
- j) omessa informativa all'Organismo di Vigilanza e alle funzioni nonché all'organo dirigente di ogni situazione a rischio reato presupposto avvertita nello svolgimento delle attività;
- k) omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificarne le azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e, comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato.

### 3.2 Possibili sanzioni

Il mancato rispetto delle misure indicate nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, è sanzionato, a seconda della gravità dell'infrazione, con i seguenti provvedimenti disciplinari:

- a) **richiamo verbale:** verrà applicata la sanzione del richiamo verbale nei casi di violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o di disposizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione o di errori procedurali, non aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;
- b) **ammonizione scritta:** verrà applicata nei casi di:
  - I. violazione colposa dei principi del Codice Etico e/o disposizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, aventi rilevanza esterna, dovuti a negligenza del lavoratore;
  - II. recidiva nelle violazioni di cui al punto a), per cui è prevista la sanzione del richiamo verbale.
- c) **multa per un importo non superiore a 4 (quattro) ore di retribuzione:** oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione del rimprovero scritto, la multa potrà essere applicata nei casi in cui, per il livello di responsabilità gerarchico o tecnico, o in presenza di circostanze aggravanti, il comportamento colposo e/o negligente possa minare, sia pure a livello potenziale, l'efficacia del Piano di Prevenzione della Corruzione; quali a titolo esemplificativo ma non esaustivo:
  - I. l'inosservanza delle procedure riguardanti un procedimento in cui una delle parti necessarie è la Pubblica Amministrazione;
  - II. reiterate violazioni di cui al precedente punto b), per cui è prevista la sanzione dell'ammonizione scritta;
- d) **sospensione dal lavoro e dalla retribuzione globale fino ad un massimo di 10 (dieci) giorni:** verrà applicata, oltre che nei casi di recidiva nella commissione di infrazioni da cui possa derivare l'applicazione della multa, nei casi di gravi violazioni procedurali tali da esporre la Società a responsabilità nei confronti dei terzi. A titolo esemplificativo ma non esaustivo si applica in caso di:
  - i. inosservanza dell'obbligo delle dichiarazioni periodiche (o falsità in dichiarazione) relative al rispetto del Codice Etico e del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione; delle

- dichiarazioni relative all'assenza di conflitti di interessi, con riguardo a rapporti con la Pubblica Amministrazione;
- ii. inosservanza delle disposizioni relative ai poteri di firma e del sistema delle deleghe, in relazione ai rischi connessi, con riguardo ad atti e documenti verso la P.A.;
  - iii. omessa vigilanza sul comportamento del personale operante all'interno della propria sfera di responsabilità al fine di verificare le loro azioni nell'ambito delle aree a rischio reato e comunque, nello svolgimento di attività strumentali a processi operativi a rischio reato;
  - iv. reiterate violazioni di cui al precedente punto c);

**Ove i dipendenti siano muniti di procura con potere di rappresentare all'esterno la Società, l'applicazione della sanzione descritta comporterà anche la revoca automatica della procura stessa.**

- e) **licenziamento con preavviso:** verrà applicata nei casi di reiterata grave violazione delle procedure aventi rilevanza esterna nello svolgimento di attività che implicano rapporti giudiziali, negoziali ed amministrativi con la P.A., nonché di reiterata inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e/o nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione di cui al precedente punto d);
- f) **licenziamento senza preavviso:** verrà applicata per mancanze commesse dolosamente e così gravi da non consentire la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro, quali a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:
  - violazione dolosa di procedure aventi rilevanza esterna e/o elusione fraudolenta realizzata attraverso un comportamento inequivocabilmente diretto alla commissione di un reato tale da far venir meno il rapporto fiduciario con il datore di lavoro;
  - violazione e/o elusione del sistema di controllo, poste in essere con dolo mediante la sottrazione, la distruzione o l'alterazione della documentazione della procedura ovvero impedendo il controllo o l'accesso alle informazioni ed alla documentazione ai soggetti preposti;
  - mancata, incompleta o non veritiera documentazione dell'attività svolta relativamente alle modalità di documentazione e di conservazione degli atti delle procedure, dolosamente diretta a impedire la trasparenza e verificabilità delle stesse - gravi inadempimenti degli obblighi di legge sulla sicurezza sul lavoro che potrebbero causare direttamente o indirettamente lesioni personali colpose gravi o gravissime o omicidio colposo.

**In ogni caso, qualora il lavoratore sia incorso in una delle mancanze di cui al presente punto f) la Società potrà disporre, in attesa del completo accertamento delle violazioni, la sospensione cautelare non disciplinare del medesimo con effetto immediato per un periodo non superiore a 10 giorni.**

Nel caso in cui la Società decida di procedere al licenziamento, lo stesso avrà effetto dal giorno in cui ha avuto inizio la sospensione cautelare.

Il datore di lavoro non potrà comminare alcuna sanzione al lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza aver sentito la sua difesa.

La contestazione del datore di lavoro, salvo che per il richiamo verbale, dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare la sua difesa. Se entro ulteriori 5 giorni non viene adottato alcun provvedimento, si riterranno accolte le giustificazioni del lavoratore.

La difesa del lavoratore può essere effettuata anche verbalmente, anche con l'assistenza di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce. La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto. I provvedimenti, fatta eccezione del richiamo verbale, possono essere impugnati dal lavoratore, in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Per quanto qui non espressamente previsto si applicano le disposizioni di cui all'art. 68 del CCNL DEI SERVIZI AMBIENTALI.

## 4. Misure nei confronti dei dirigenti, degli amministratori e dei sindaci di AREA IMPIANTI SPA (“apicali”)

Anche nei confronti dei **Dirigenti** che attuino comportamenti in violazione delle prescrizioni del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione, verranno adottate le misure più idonee in conformità a quanto previsto dal regolamento di disciplina dello Statuto dei Lavoratori e del CCNL applicato.

Tenuto conto della natura fiduciaria del rapporto di lavoro, il mancato rispetto delle disposizioni previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione è sanzionato considerando il principio di proporzionalità previsto dall'art. 2106 del c.c. e valutando, per ciascuna fattispecie, la gravità oggettiva del fatto costituente infrazione disciplinare, il grado di colpa, l'eventuale reiterazione di un medesimo comportamento, nonché l'intenzionalità del comportamento stesso.

I provvedimenti disciplinari applicabili ai dirigenti sono quelli previsti dalle norme contrattuali collettive e dalle norme legislative in vigore per gli impiegati di massima categoria dipendenti dell'azienda cui il dirigente appartiene.

In caso di violazione del Piano da parte **dell'amministratore unico o di uno dei sindaci**, verrà data tempestiva informazione all'intero Collegio Sindacale, affinché ciascun sindaco, singolarmente, a seconda delle rispettive competenze, provveda ad assumere le iniziative più opportune e adeguate coerentemente con la gravità della violazione e conformemente ai poteri previsti dalla legge e/o dallo statuto.

A norma dell'art. 2392 c.c. gli amministratori sono responsabili verso la società per non aver adempiuto ai doveri imposti dalla legge con la dovuta diligenza. Pertanto in relazione al danno cagionato da specifici eventi pregiudizievoli strettamente riconducibili al mancato esercizio della dovuta diligenza, potrà correlarsi l'esercizio di un'azione di responsabilità sociale ex art. 2393 c.c. e seguenti a giudizio dell'Assemblea dei Soci.

### 4.1 Tipologia di comportamenti sanzionabili degli apicali

A titolo meramente esemplificativo e non esaustivo, si elencano qui di seguito alcune tipologie di comportamenti sanzionabili degli apicali:

1. inosservanza delle procedure e dei processi di attuazione delle deliberazioni dell'organo amministrativo nello svolgimento delle proprie funzioni;
2. inosservanza delle procedure e dei processi di attuazione delle determinazioni dell'organo dirigente nelle attività organizzative;
3. inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie;
4. omissione di comportamenti e di procedure prescritti e formulati nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione che esponano la società a rischi di sanzione amministrativa;
5. comportamenti di ostacolo o elusione dei controlli interni, impedimento ingiustificato dell'accesso ad informazioni e alla documentazione nei confronti dei soggetti incaricati dei controlli interni;
6. omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/08 e s.m.i.) che possono costituire fonte dei reati presupposto;
7. violazioni plurime ingiustificate e reiterate dei protocolli del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della loro implementazione per il continuo adeguamento e miglioramento;
8. omessa segnalazione di inosservanze ed irregolarità commesse anche da soggetti apicali;

9. omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'Organismo di Vigilanza nelle attività di competenza dei soggetti apicali.

## 4.2 Possibili sanzioni

I provvedimenti disciplinari che possono essere intrapresi nei confronti degli apicali in caso di adozione di comportamenti della fattispecie di cui al paragrafo precedente sono:

- **richiamo verbale** e intimazione a conformarsi;
- **ammonizione scritta** e intimazione a conformarsi;
- **sospensione** della carica se le infrazioni sono gravi e reiterate;
- **revoca** della carica se si verifica una reiterazione dopo la sospensione;
- **revoca** della carica se si realizza il reato presupposto.

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e reiterazione delle condotte.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte del par. 4.1 costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.

## 5. Misure nei confronti di terzi

L'inosservanza delle prescrizioni contenute nel Codice Etico e nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione da parte di **collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo ed imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della società**, può determinare, in conformità a quanto disciplinato nello specifico rapporto contrattuale, la risoluzione del relativo contratto, fermo restando la facoltà di richiedere il risarcimento dei danni verificatisi in conseguenza di detti comportamenti.

In particolare, si renderà necessaria l'utilizzazione di un'apposita clausola contrattuale che formerà oggetto di espressa accettazione da parte del terzo contraente e, quindi, parte integrante degli accordi contrattuali. Con questa clausola, tali collaboratori dichiareranno di essere a conoscenza, di accettare e di impegnarsi a rispettare il Codice Etico ed il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione adottati dalla Società.

### 5.1 Tipologia di comportamenti sanzionabili dei terzi

Possibili comportamenti sanzionabili dei confronti dei collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo ed imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della società sono:

1. inosservanza delle procedure e dei processi di attuazione delle decisioni dell'organo dirigente nelle attività organizzative;
2. inosservanza delle modalità e delle procedure formulate per l'acquisizione e gestione delle risorse finanziarie predisposte per la prevenzione dei reati;
3. omissione nell'osservanza, nell'attuazione e nel controllo o violazione delle norme di tutela della salute e sicurezza sul lavoro (D. Lgs. 81/08 e s.m.i.) che possono costituire fonte dei reati presupposto;
4. violazioni plurime ingiustificate e reiterate del Piano Di Prevenzione della Corruzione e della sua implementazione per il continuo adeguamento;
5. omessa segnalazione di inosservanze e irregolarità commesse anche da soggetti apicali;
6. omessa valutazione e tempestiva presa di provvedimenti in merito alle segnalazioni e richiami per interventi evidenziati dall'Organismo di Vigilanza nelle attività di competenza dei soggetti apicali.

## 5.2 Possibili sanzioni

Le possibili sanzioni che possono essere previste nei confronti dei collaboratori e consulenti a qualsiasi titolo ed imprese fornitrici di beni o servizi e che realizzano opere in favore della società, in caso di adozione di comportamenti della fattispecie di cui al paragrafo precedente, da prevedere anche in seno ai singoli contratti sono:

1. **richiamo scritto** e intimazione a conformarsi;
2. comminazione di una **penale ex. art. 1382 c.c.**;
3. **risoluzione ex. art. 1456 c.c.** nei casi più gravi in ipotesi di realizzazione del reato presupposto;
4. **revoca del contratto** se si verifica una reiterazione dopo la sospensione;
5. **revoca del contratto** se si realizza il reato presupposto.

La valutazione e la scelta sul tipo di sanzione da irrogare tra quelle possibili previste dovrà tenere conto della gravità e reiterazione delle condotte.

La reiterazione nel tempo di azioni, omissioni e condotte del par. 5.1 costituisce sintomo di maggiore gravità delle violazioni.